

Distr.
GENERALA/46/275
31 July 1991
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH11/11/1991
SEP 30 1991
UN/IS/11/11/1991

الجمعية العامة

الدورة السادسة والأربعون
البند 118 من جدول الأعمال المؤقت*النظام الموحد للأمم المتحدةاستعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية
بالأمم المتحدة

تقرير لجنة التنسيق الإدارية

المحتويات

<u>المفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٢	١٤-١	أولا - مقدمة
٥	٢٣-١٥	ثانيا - الهياكل البديلة
٩	٤٤-٢٤	ثالثا - عملية اختيار أعضاء اللجنة
١٥	٥٢-٤٥	رابعا - لجنة التنسيق الإدارية ولجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة
١٨	٥٨-٥٢	خامسا - مقر لجنة الخدمة المدنية الدولية
٢٠	٨٩-٥٩	سادسا - تنظيم لجنة الخدمة المدنية الدولية وإدارتها

أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة ، في الفرع الثاني من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ ، الى الأمين العام أن يقوم ، هو وزملاؤه في لجنة التنسيق الادارية وبعد التشاور مع ممثلي الموظفين المشتركين في لجنة الخدمة المدنية الدولية ، باستعراض أداء اللجنة ، وأن يقدم الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والاربعين تقريراً عن المسألة مقترناً بآراء اللجنة في هذا الشأن .

٢ - واعتمدت الجمعية العامة ، في دورتها الخامسة والاربعين القرار ٢٤١/٤٥ الذي أضافت فيه طلباً آخر فيما يتمل بالتقرير . فقد طلبت ، في الفرع الثاني من ذلك القرار ، الى الأمين العام أن يقوم هو وزملاؤه في لجنة التنسيق الادارية ، لدى إعداد التقرير المتعلق باستعراض أداء اللجنة ، وفقاً للفقرة ١ من الفرع الثاني من القرار ١٩٨/٤٤ ، بالتوصية بتدابير بديلة لتحسين أداء اللجنة .

٣ - ويورد هذا التقرير آراء وتوصيات لجنة التنسيق الادارية بشأن أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية . وقد تشاورت لجنة التنسيق الادارية مع ممثلي الموظفين لدى إعداد هذا التقرير . وقد أُدرجت فيه أيضاً آراء بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية الذين أعربوا عنها بصورة منفردة أثناء مناقشة هذه الوثيقة . بيد أن آراء لجنة الخدمة المدنية الدولية ككل بشأن هذا التقرير ستصدر في وثيقة منفصلة .

٤ - أنشئت لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٤ لتنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة . وأُعتمد النظام الاساسي في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ ، في نهاية فترة من المناقشات والمشاورات المكثفة بين الدول الاعضاء والرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة وممثلي الموظفين . ويعكس النظام الاساسي التوازن الدقيق فيما بين ما تم التوصل اليه من اتفاقات بين هؤلاء الاطراف الثلاثة المعنية .

٥ - ومنذ عام ١٩٤٩ حتى انشاء اللجنة ، كانت هيئات استعراضية مخصصة الغرض هي التي تتخذ المقررات الرئيسية المتعلقة بالسياسة العامة في مجال شؤون الموظفين . وكانت الجمعية العامة للأمم المتحدة ، التي أخذت في عام ١٩٧٠ بزمام المبادرة بإنشاء لجنة دولية لتنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة ، على اقتناع من أن إنشاء هيئة تنظيمية مركزية تتألف من خبراء مستقلين سيحقق

أهدافها أفضل من الهيئات الاستعراضية الحكومية المختصة الغرض التي كانت تنشأ لهذا الغرض حتى ذلك الحين .

٦ - ويرى كثيرون أن أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية كان جيدا نسبيا ، على وجه الإجمال ، وأن نظامها الأساسي وثيقة سليمة ؛ ويشعرون بالقلق لأن المصاعب التي صادفت أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية - لا سيما في السنوات الأخيرة - لا تنبع عن أي نقص متأصل في نظامها الأساسي ، وإنما تجرّ من الأسلوب الذي يفسر به هذا النظام ، إلا أنه أعرب عن الكثير من الانتقادات لأداء لجنة الخدمة المدنية الدولية على مدى السنوات الخمس عشرة الماضية . وأحيانا كانت لجنة الخدمة المدنية الدولية تستجيب بصورة مواتية لهذه الانتقادات كما حدث ، على سبيل المثال ، في حالة إتاحة حضور ممثلين للمنظمات والموظفين في اجتماعات لجنة الخدمة المدنية التي تتخذ فيها مقررات .

٧ - بيد أنه ما زال هناك عدد من المسائل التي تشير الشعور بالاحباط ، ويوجه الاستعراض الحالي لتناولها . ومن وجهة نظر المنظمات ، تندرج هذه الانتقادات في ثلاث مجموعات عامة هي :

(أ) تزايد التسييس ؛

(ب) عدم ادراك لجنة الخدمة المدنية الدولية للفروق بين منظمات النظام الموحد ؛

(ج) برنامج العمل المرهق وتزايد اتخاذ نهج تنظيمي ازاء المسائل المتعلقة بسياسات الموظفين .

٨ - وتتمثل أعقد هذه المجالات بطبيعة لجنة الخدمة المدنية الدولية التي يتوقف نجاحها على ما تستحوذ عليه من ثقة وما تبديه من استقلال . ويتعين أن تكون جديرة بالثقة كي تؤدي عملها بفعالية . إلا أنه غالباً ما يعرب عن انتقادات تُسد السبيل صميم الثقة فيها واستقلال أعضائها . بل خلس بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها إلى أنه يلزم تعزيز الثقة فيها واستقلالها من أجل تدعيم دورها أمام الجمعية العامة للأمم المتحدة وغيرها من الهيئات الحكومية .

٩ - وفي حين أن لجنة الخدمة المدنية الدولية هي ، بموجب نظامها الاساسي ، جهاز فرعي من أجهزة الجمعية العامة ، فهي متفردة من حيث أن مقرراتها وتوصياتها تؤشر تأثيرا مباشرا على عمل جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد . إلا أن لجنة الخدمة المدنية الدولية تعطي انطبعا بآنها تتجاهل الفروق بين تلك المنظمات - من حيث حجمها ونوع عملياتها وأهداف برامجها . وثمة شكوى عامة أيضا مفادها أن برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية بحاجة إلى المزيد من النظام والترابط مع إيلاء اهتمام أكبر للمسائل ذات الأولوية .

١٠ - وهناك منظور أوسع يتجاوز أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها ويتوقف على العلاقة بين لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الخامسة للجمعية العامة . وينبع الكثير من المشاكل ، التي تصادف في الطريقة التي تؤدي بها لجنة الخدمة المدنية الدولية عملها ، عن تدخل اللجنة الخامسة الملحوظ في أداء هذه الهيئة المؤلفة من خبراء مستقلين لعملها . وفي السنوات الأخيرة ، لم يجر سوى قدر ضئيل من الاتصالات بين لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الخامسة ويجب سد هذه الثغرة . ويرى كثيرون أنه من غير المناسب أن تقوم اللجنة الخامسة برفض أو تعديل توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية دون أن تحصل على وجهات نظر لجنة الخدمة المدنية الدولية ومتحدثيها .

١١ - وينبغي أيضا أن تُرى التوصيات الواردة في هذا التقرير على أساس تطور العلاقات بين الموظفين والإدارة منذ إنشاء لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٧٥ . وقد طرأ تقدم ملحوظ في عملية التفاوض على شروط خدمة الموظفين العموميين في الخدمات المدنية الوطنية ، وينعكس هذا في عدد من المكوك الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية . بيد أن هذه العمليات لم تنعكس كثيرا أو لم تنعكس على الإطلاق في الطريقة التي تنتهجها لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الخامسة لتحديد شروط خدمة الموظفين في النظام الموحد . وعلاوة على ذلك ، فإن المشاركة التشاورية بين لجنة الخدمة المدنية الدولية والمنظمات والموظفين - التي وُضعت بتفصيل دقيق في النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية - تضاءلت ، في رأي الكثيرين ، لتصبح من الشكليات الاجرائية . وبناء على ذلك ، ليس مما يشير الدهشة أن اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية أعرب عن الغزع لأن "مستوى التشاور سطحي وغير كاف كليا" في أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية لعملها .

١٢ - ولا تطلب التوصيات ، بصيغتها الواردة في الفروع من الثالث الى السادس من هذه الوثيقة ، اجراء تغيير في النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية . ومع هذا ، من المناسب الاشارة الى أن تعديل النظام الاساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية مسألة معقدة . ولا يمكن تغيير النظام الاساسي إلا عن طريق الجمعية العامة وتتطلب جميع التغييرات تصديق المنظمات المشتركة في لجنة الخدمة المدنية الدولية عليها ، وهذه عملية مطولة .

١٣ - وستتطلب الاصلاحات الهيكلية الرئيسية المشار اليها في الفرع الثاني مجموعة من المكوك التشريعية المنقحة تنقيحاً كاملاً بل وربما اجراء تعديلات على الاتفاقات بين الأمم المتحدة والمنظمات المشتركة في النظام الموحد بشأن التنسيق في المسائل المتعلقة بالموظفين .

١٤ - ولدى النظر في التوصيات المقترحة في هذا التقرير ، من الأهمية بمكان التأكيد بادئ ذي بدء على أنه بغض النظر عما قد يُقترح في نهاية هذا الامتراض من تغييرات مؤسسية ، فإن عمل أي هيكل أو هيئة مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية بكفاءة وفعالية لا يتوقف فحسب على أحكامها القانونية أو الدستورية ، وإنما على الطريقة التي تطبق بها تلك الأحكام وأيضا على الروح الايجابية التي يبديها أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية والامانة العامة والشركاء في العملية التشاورية ، لتنفيذ هذه الاحكام تنفيذا فعالا .

ثانيا - الهياكل البديلة

١٥ - طلبت الجمعية العامة ، في قرارها ٢٤١/٤٥ ، الى الامين العام أن يقوم هو وزملاؤه في لجنة التنسيق الادارية ، "بالتوصية بتدابير بديلة لتحسين أداء اللجنة" . وفي ضوء أمور في جملتها الآراء التي أعرب فيها عدد من المندوبين في الجمعية العامة الخامسة والأربعين عن اجراء دراسة لإقامة هياكل بديلة للجنة الخدمة المدنية الدولية ، بما في ذلك هيكل يماثل أكثر مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ، ارتئي أن اتخاذ هذه التدابير البديلة فيما يتعلق بطريقة عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية يشمل ايجاد هياكل بديلة للجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها .

١٦ - وقد طرح اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين اقتراحا بوضع اطار جديد للتفاوض على شروط الخدمة قامت لجنة التنسيق الادارية بدراسته دراسة دقيقة . وبناء على ذلك ، أتاح الاستعراض الراهن لاداء لجنة الخدمة المدنية الدولية فرصة لدراسة الترتيبات الراهنة لتحديد شروط التوظيف في النظام الموحد وللنظر في اتخاذ بدائل شجاعة دون المساس بالعمل المضطلع به لاصلاح وتحسين الهيكل الراهن للجنة الخدمة المدنية الدولية .

الف - الهيكل الثلاثي

١٧ - بُحثت إعادة تشكيل هيكل لجنة الخدمة المدنية الدولية ليصبح هيكلًا ثلاثيًا على غرار "مجلس المعاشات التقاعدية" تُمثّل فيه بالتساوي الجمعية العامة والهيئات التشريعية الأخرى ، والرؤساء التنفيذيون ، والموظفون . ونواحي القوة والضعف في هذا الهيكل معروفة تماما ؛ ويبدو أنه ينجح حينما تكون لدى الهيئة التي تتخذ القرارات النهائية (اللجنة الخامسة) ثقة في ممثليها هي . وما لم تكن لدى اللجنة الخامسة هذه الثقة ، يربح عندئذ أن تخضع الاقتراحات الناشئة عن الهيئة الثلاثية للتنقيح والرفض شأنها في ذلك شأن الاقتراحات الناشئة عن هيئة لا يوجد فيها ممثلون للدول الاعضاء .

١٨ - وتجدر الإشارة الى أن أحد العناصر الجوهرية في إنشاء لجنة الخدمة المدنية الدولية كانت مشاركة خبراء مستقلين - وليس ممثلين مسؤولين أمام دولهم الاعضاء . وكان من المزمع أن يكون لدى هؤلاء الخبراء المستقلين الثقة كي ينبروا لمواجهة جميع

الخصوم في مناقشة شروط الخدمة . وكانت المنظمات تعتقد اعتقادا راسخا أن هيئة الخبراء المركزية ستكون أكثر فعالية واستقلالاً من اللجان الحكومية الدولية المخصصة التي سبقت لجنة الخدمة المدنية الدولية . ويبدو أنه لا داعي لتغيير ما تعتقد . ومن ثم لا يقترح نشدان بديل من شأنه الاستعاضة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية بهيئة ثلاثية مثل مجلس المعاشات التقاعدية .

باء - لجنة التفاوض المشتركة

١٩ - درست لجنة التنسيق الإدارية -أيضا بدقة الاقتراح الذي قدمه اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بإنشاء لجنة تفاوض مشتركة لتحديد شروط العمل .

٢٠ - ويرى اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين أن من شأن إنشاء هيكل من هذا القبيل أن يتيح "هيئة تفاوض" شائبة الأطراف تتألف من ممثلي أرباب العمل والموظفين المأذون لهم بالتفاوض بشأن موقف متفق عليه بمدد بنود مدرجة على جدول الأعمال وتعتمد توصيات مشتركة للهيئة التشريعية لاتخاذ قرار نهائي بشأنها" . ويمكن أن تتألف هذه الهيئة التشريعية من أعضاء من مختلف الأجهزة التشريعية لجميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد أو يمكن أن تكون هيئة إدارة منظمة أو أخرى مثل منظمة العمل الدولية . ويمكن أن تقبل أو ترفض توصيات اللجنة .

٢١ - وتعتبر هذه الخطوط العريضة كخطوة ايجابية في سبيل أن تنعكس في النظام الموحد للأمم المتحدة الممارسات المتبعة في عدد من الدول الأعضاء بشأن التفاوض على شروط عمل موظفي الخدمة المدنية . وسيتيح هيكل التفاوض هذا لمن يقومون بتشغيل النظام (الإدارات) ومن يعملون لدى هذا النظام (الموظفين) الالتزام بصورة أو شق كثيرا بالقرارات التي يتعين أن ينفذونها أو التي تؤثر عليهم تأثيرا مباشرا .

٢٢ - ومن ناحية أخرى ، هناك جوانب قانونية وسياسية واجرائية تشير القلق بشأن هذا الاقتراح . وهو يمثل تغييرا كبيرا جدا عن الترتيبات الراهنة التي أدمجت في صلب الاتفاقات بين الوكالات المتخصصة والأمم المتحدة في مجال تنسيق المسائل المتعلقة بالموظفين . وفي بعض الحالات ، على سبيل المثال ، تتضمن هذه الاتفاقات إشارات إلى إنشاء لجنة للخدمة المدنية الدولية لإسداء المشورة بشأن الوسائل التي يكفل عن طريقها وضع معايير موحدة للتوظيف . ومن غير المرجح أيضا أن الجمعية العامة ستعود التنازل عن سلطتها لهيئة إدارة أخرى أو لهيئة تشريعية تتكون من ممثلي الأجهزة

التشريعية المختلفة . كما أنه ليس من الواضح أن ممثلي هيئات الإدارة ستكون لديهم الرغبة في المشاركة في هيئة تشريعية من هذا القبيل . وليس من الجلي أيضا الكيفية التي ستمثل فيها العديد من المنظمات في اللجنة المشتركة ، والكيفية التي سيتم بها الاتفاق على جداول الأعمال وماذا سيحدث اذا نشأت مشكلة مستعصية بين الاطراف المعنية .

٢٣ - وبناء على ذلك ، تحبذ لجنة التنسيق الادارية في هذه المرحلة عدم السعي لإقامة أي من الهيكلين البديلين ، وإنما تفضل التركيز على تقديم عدد من البدائل لتعزيز أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية في اطار أحكام النظام الاساسي الموجودة حاليا .

ثالثا - عملية اختيار أعضاء اللجنة

٢٤ - أهم الجوانب في أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية هو الثقة التي تتمتع بها . والثقة لا يمكن أن تُكفل إلا بضمان الخبرة الفنية والاستقلالية ، وبالبعد ، السن الحد الممكن ، بإجراءات الترشيح والتعيين باللجنة عن السياسة .

٢٥ - ومن الواضح أن العملية المفضية الى تعيين الاعضاء قد أصبحت ، بشكل متزايد ، شأنا "داخليا" مع التأكيد على ترشيح السفراء السابقين أو غيرهم المعروفين لأعضاء اللجنة الخامسة . ولم يُجر أي بحث جدي لايجاد مرشحين مؤهلين بشكل بارز ليكونوا أعضاء في اللجنة .

٢٦ - ومن المرجح تماما أن الذين صاغوا النظام الاساسي كانوا على ثقة من أن الترشيحات ستنتج عن "دبلوماسية هادئة" بين الشركاء المتشاورين (الدول الاعضاء والمنظمات وهيئات الموظفين) . بيد أن الحال ليس كذلك ؛ فقد انتقلت السلطة في ممارسة هذه العملية تماما الى الجمعية العامة . وفي حقيقة الامر إن وضع قائمة بالمرشحين من اختصاص المجموعات الاقليمية في الجمعية العامة ، وإذا لم يمكن التوصل الى اتفاق داخل المجموعة الاقليمية يُجرى انتخاب . وقد علق أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية بما يفيد بأن المشاكل مرجعها الى أن المشاورات المتوخاة في المادة ٤ من النظام الاساسي لم يكن "يظطلع بها أو تتابع على الوجه الصحيح" .

٢٧ - وليس معنى ذلك أن الاعضاء المختارين لم يكونوا أكفاء لهذا العمل ، ولكن الاعتماد المتزايد على عملية سياسية لا يمكن إلا أن يعرض للشك قدرة الاعضاء على مقاومة الضغوط السياسية . وكلما زاد الضغط السياسي ضعفت موثوقية الاعضاء كخبراء مستقلين .

٢٨ - وجرى النظر في عدد من الاقتراحات الرامية الى التحسين . من بينها : (أ) وضع نبذة عن "المؤهلات" المطلوبة ؛ و (ب) انشاء لجنة بحث ثلاثية لاعداد قوائم مختصرة من المرشحين ؛ و (ج) انشاء آلية لفصل اجراءات التعيين في لجنة الخدمة المدنية الدولية عن اجراءات التعيين في الهيئات الاخرى ، التابعة للأمم المتحدة على وجه الحصر ؛ و (د) وضع قائمة ثلاثية للأعضاء (ثمانية تقترحهم الدول الاعضاء ، وأربعة يقترحهم الرؤساء التنفيذيون وأربعة تقترحهم هيئات الموظفين) ؛ و (هـ) النص على

ممارسة حق النقض (الفيتو) فيما يتعلق بالترشيحات إذا اجتمع على ذلك اثنان من الشركاء الثلاثة في العملية . كما جرى النظر أيضا في شروط تعيين الاعضاء من أجل تحقيق التوازن بين الحاجة الى الدوران والحاجة الى الاستمرارية .

٢٩ - ومن المناسب قبل النظر في تلك المقترحات بمزيد من التفصيل أن نسأل عما إذا كان يمكن تحسين عملية الاختيار والتعيين . وفي إطار آخر ، وهو إطار اختيار الأمين العام للأمم المتحدة ، قدم برايان أوركوهارت وإرسمين شيلدرز^(١) اجابة واحدة موافقة لعملية اختيار أعضاء اللجنة . إذ كتب أوركوهارت وشيلدرز قائلين :

"هل يتأتى لعملية بديلة للعملية الحالية العشوائية الضيقة بشكل متزايد والتي يغلب عليها الطابع السياسي أن تفضي الى نتائج أفضل ؟ وهل الحكومات ، ناهيك عن المرشحين ، على استعداد لقبول ذلك النوع من الفحص الدقيق والمشورة الفنية والدعاية الانتخابية على نطاق أوسع وهو ما يعتبر من الأمور العادية والضرورية في المؤسسات الكبيرة في القطاع غير الحكومي والخاص ؟ ... نحن نفترض أن بالامكان تحسين العملية الحالية وأن ظروف عالمنا المتغير تتطلبها . ونحن نفعل ذلك مدركين تماما لكون أن الجانب السياسي من المسألة لا يمكن تجاهله ، وكذلك أن طابع الأمم المتحدة يميل الى المساومة وممارسة التأثير على القرار" .

٣٠ - ومن المقترحات التي جرى النظر فيها ثلاثة مقترحات مترابطة فيما بينها اعتبرت أساسية ؛ وهي (أ) الحاجة الى فصل اجراءات التعيين في لجنة الخدمة المدنية الدولية عن اجراءات التعيين في هيئات الأمم المتحدة الأخرى ، و (ب) انشاء لجنة بحث ثلاثية لوضع قائمة بالمرشحين المناسبين للتعيين في اللجنة على أساس (ج) نبذة عن المؤهلات المطلوبة . وبعد النظر ، صرف النظر عن المقترحين المتصلين بوضع قائمة ثلاثية بالاعضاء والنص على ممارسة حق النقض (الفيتو) . أما الاقتراح الداعي الى انشاء قائمة ثلاثية فقد أضعفه مركز "التمثيل" الذي سيكون بالحتم منوطا بالاعضاء المرشحين من قبل جهات مختلفة ، ومن ثم فقدانهم للاستقلال . أما النص على استخدام حق النقض (الفيتو) فقد رُفض على أساس أنه سيزيد من صعوبة ايجاد مرشحين يتمتعون بثقة جميع الأطراف .

الف - فصل اجراءات التعيين في لجنة الخدمة المدنية الدولية
عن اجراءات التعيين في هيئات الامم المتحدة الاخرى

٣١ - من المقترح اجراء استعراض بالاشترك مع اللجنة الخامسة من اجل انشاء آلية تفصل اجراءات ترشيح وتعيين أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية عن اجراءات ترشيح وتعيين أعضاء الهيئات التابعة على سبيل الحصر للأمم المتحدة ، مثل اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية . وفي اطار هذه الآلية يمكن التسليم بالحاجة الى تحقيق التوازن الجغرافي . وسيكون أحد التغييرات الايجابية الممكنة تعديل موعد إجراء التعيينات حتى لا تتزامن مع الانتخابات الاخرى للجنة الخامسة .

٣٢ - وتحقيقا لهذه الغاية ، سيصدر الأمين العام مبادئ توجيهية ، بالنيابة عن لجنة التنسيق الادارية ، تحدد مثل هذه الآلية وتكمل الترتيبات التي وافقت عليها من قبل لجنة التنسيق الادارية بشأن موعد تقديم الترشيحات . ويعتبر اتخاذ قرار مبكر بشأن المناطق التي ينبغي النظر في التعيين منها في المقاعد التي ستصبح شاغرة في اللجنة خطوة أولى مفيدة .

٣٣ - ثم تقوم لجنة البحث الثلاثية ، المؤلفة من ممثلي الدول الاعضاء والرؤساء التنفيذيين وهيئات الموظفين بتقديم ثلاثة أو أربعة أسماء لمرشحين من المنطقة المعنية لكل مقعد .

باء - لجنة البحث الثلاثية

٣٤ - وكما ذكر اعلاه ، ستُنشأ لجنة بحث ثلاثية مؤلفة من ممثلي الدول الاعضاء (يمثل فيها كل من المجموعات الاقليمية) والرؤساء التنفيذيين وهيئات الموظفين ، لوضع قائمة بالمرشحين لعضوية اللجنة . وسيكلف أعضاء لجنة البحث بالبحث بهمة عن مرشحين ، ثم يتم اجراء مقابلات معهم وفرزهم على أساس نبذة المؤهلات المطلوبة الموضوعة لهذا الغرض . وتقوم لجنة البحث بإعداد قائمتها قبل شغور المقاعد في لجنة الخدمة المدنية الدولية بمدة كافية .

جيم - وضع نبذة عن المؤهلات المطلوبة

٣٥ - تنص المادة ٢ من النظام الاساسي على أن يعين أعضاء اللجنة بمفترم الشخصية كأفراد ذوي كفاءة مشهود بها وذوي خبرة وفيرة في الاضطلاع بمسؤوليات تنفيذية في مجال الادارة العامة أو المجالات المتصلة بها ، ولاسيما ادارة الموظفين . وتعميلا لهذه المادة ، سيتم اعداد نبذة تبين المؤهلات والخبرة والصفات الاخرى اللازم توفرها في المرشحين . ويمكن أن يشترط في المرشحين ، على سبيل المثال ، أن يكون لديهم خبرة وطنية ودولية واسعة في مجال الادارة العامة ، ويفضل أن يشمل ذلك مجالات ادارة شؤون الموظفين وكذلك بعض الخبرة بأسلوب عمل نظام الأمم المتحدة الموحد . ويمكن بعد ذلك تقييمهم من حيث موقفهم من علاقات العمال/الادارة الحديثة أو خبرتهم بها . كما يمكن أن تدرج في هذه النبذة قدرة المرشحين على الاستجابة للاتجاهات الحديثة في مجال ادارة شؤون الموظفين .

٣٦ - وسيتعين استخدام هذه النبذة بحكمة ، فالمرشحون الذين تتوفر فيهم تماما الشروط الواردة بالنبذة ليسوا بالضرورة "أفضل" أعضاء اللجنة ، كما لا يبدو أن الأشخاص ذوي المعارف العامة أو أولئك الذين ليس لديهم خبرة بإدارة شؤون الموظفين هم "أسوأ" الأعضاء . والحقيقة أن الخبرة تدل على أنه قد يشبت تماما أن أولئك الذين لديهم خبرة أكثر عمومية وفضول فكري هم الأعضاء الابعد نظرا في اللجنة ، حيث لا تعوقهم قيود خبرتهم المهنية . ومع ذلك فقد آن الاوان الذي يتعين فيه تحسين عملية إيجاد مرشحين مؤهلين تأهيلا جيدا ، ولن ينظر في أمر المرشحين المحتملين ما لم تتوفر فيهم المتطلبات الموصوفة في نبذة المؤهلات .

٣٧ - وفي الماضي كان هناك ميل لأن يكون أعضاء اللجنة من موظفي الحكومة العاملين أو المتقاعدين (من السلك الدبلوماسي أساسا) . ونادرا ما كانت تتوفر لديهم ، إن وجدت ، خبرة القطاع الخاص المتخمة . وبالرغم من ملاءمة الخبرة الحكومية فهذا التركيز الزائد على نوع واحد من الخبرة يؤدي إلى نتائج عكسية . وبالتالي ينبغي بذل الجهود لتحديد مرشحين من أنواع أخرى من المجالات ، بما في ذلك القطاع الخاص . ويمكن النظر ، في تلك الحالة ، في صرف أتعاب معقولة للأعضاء غير المتفرغين نظير حضورهم دورات اللجنة .

٣٨ - وقد علق اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين بما يفيد أنه ينبغي للجنة ، في رأيه ، أن تتكون أساسا من أعضاء ليسوا موظفين حكوميين ولا من رعايا

البلدان المانحة الرئيسية - وهو أمر مثالي . ويرى الاتحاد أنه ينبغي للترشيحات أن تعكس الحاجة إلى الاستقلال الظاهر والحقيقي على السواء .

٣٩ - وترتيباً على النقاط السابقة يوصى بما يلي :

التوصية ١ : ينبغي أن تدخل لجنة التنسيق الإدارية في مناقشات مع اللجنة الخامسة من أجل فصل تعيينات لجنة الخدمة المدنية الدولية عن تعيينات هيئات الأمم المتحدة الأخرى .

التوصية ٢ : إنشاء لجنة بحث ثلاثية تقوم بإعداد قائمة مرشحين للتعيين في لجنة الخدمة المدنية الدولية .

التوصية ٣ : وضع نبذة عن المؤهلات المطلوبة ، بما في ذلك الإشارة إلى ضرورة وجود تباين في الخبرة بين الاعضاء .

دال - شروط تعيين الاعضاء

٤٠ - عندما قامت اللجنة باستعراض نظامها الأساسي في عام ١٩٨٠ ، خلصت إلى أنه ليس هناك اعتراض على أن مدة العضوية أربع سنوات ولا على إجراءات إعادة التعيين الواردة في المادة ٥ . وبالإضافة إلى الترتيبات التي يجري تناولها هنا تم النظر في عدد من المتغيرات وهي :

(أ) أن تقتصر الخدمة باللجنة على حد أقصى لمدد العضوية (مدتان أو ثلاث مدد مثلاً) ؛

(ب) أن تقتصر مدة تعيين الاعضاء على فترة واحدة غير قابلة للتجديد مدتها سبع أو ثماني سنوات ؛

(ج) أن يحل محل العضو الذي لم تنقضى مدة عضويته عضو ينتخب لمدة كاملة وليس للفترة المتبقية من عضوية سلفه (على افتراض الأخذ أيضاً بإجراءات اختيار محسنة بطبيعة الحال) ؛

(د) أن يترك شاغرا مقعد أي عضو يستقيل في السنة الثالثة من مدة عضويته حتى الانقضاء الطبيعي لتلك المدة وذلك كي ما يمكن ملء المقعد لدورة السنوات الأربع كاملة في الموعد المقرر . وذلك من شأنه تفادي إعادة تعيين الاعضاء أو إحلال آخرين محلهم من نفس بلدانهم بصورة شبه تلقائية .

٤١ - إذا كان هناك إمكانية لإعادة التعيين ، فمن الحتمي إذن إمكان أن يتعزز أي مرشح لإعادة التعيين للضغط عليه . وفضلا عن ذلك ، يبدو أن هناك "تقليدا لإعادة تعيين" الاعضاء ذاتهم ، أو إذا لم يكن للاعضاء أنفسهم فقد ظلت مقاعد كثيرة حkra على دولة أو أخرى من الدول الاعضاء وأصبحت "وراثية" . وبالرغم من أنه مما له قيمته أن يكون هناك من أعضاء اللجنة عضو آت من بلد الخدمة المدنية "المقارنة" فليس شمة قدسية لوجود جنسيات محددة باللجنة .

٤٢ - ومع ذلك ، فضمن الاستمرارية يعد جانبا هاما جدا من الجوانب اللازم توافرها للعضوية ؛ فلا ينبغي أن تكون مدد العضوية قصيرة جدا . ويدفع البعض بأن قصر العضوية على مدة عضوية واحدة طولها سبع أو ثماني سنوات أمر مرغوب فيه ، ولكنهم يرون أن هذه الفترة ستكون طويلة جدا في حالة عدم إعادة التعيين . ويفضل آخرون أن تظل مدة العضوية أربع سنوات كما هو معمول به حاليا ، على أن يوضع حد لعدد مرات التجديد . ويرشأى ، إجمالا ، أن الترتيبات الحالية صالحة وينبغي الإبقاء عليها .

٤٣ - وفي حين أن إحلال أعضاء يعينون لمدد كاملة محل الاعضاء الذين لم تنقض مددهم هو أيضا أمر مرغوب فيه ، فقد يعوق ذلك بشدة عملية الدوران التي هي من سمات هذا النظام والتي يُعين بموجبها عدد محدد من الاعضاء كل سنة . ولا يوصى بأن تترك شاغرة مقاعد الاعضاء المستقيلين في السنة الثالثة من مدة عضويتهم ؛ أما فيما يتعلق بإعداد قوائم مرشحين مسبقا بوقت كافي ، فإنه ينبغي أن يكون من الممكن تماما من الناحية العملية إيجاد مرشحين ملائمين ليحلوا محلهم .

٤٤ - ويرى أن من المناسب ، في هذا المدد ، اقتراح تعديل عدد التعيينات السنوية بحيث تشفر أربعة مقاعد في السنوات الثلاث الأولى من دورة السنوات الأربع وثلاثة مقاعد في السنة الأخيرة . ووفقا للترتيبات الحالية ، تشفر خمسة مقاعد في كل سنة من السنوات الثلاث الأولى ولا تجري أية تعيينات في السنة الرابعة .

التوصية ٤ : أن تنقح دورة التعيينات بحيث يعين أربعة أعضاء في كل سنة من السنوات الثلاث الأولى من دورة السنوات الأربع ، ويعين ثلاثة أعضاء في السنة الأخيرة من الدورة .

رابعا - لجنة التنسيق الإدارية ولجنة الخدمة المدنية
الدولية والجمعية العامة

٤٥ - تم بالفعل إبراز أهمية تعزيز العلاقة المتبادلة بين لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة في مقدمة هذا التقرير . وتعتبر علاقة لجنة الخدمة المدنية الدولية مع الهيئات الحكومية الأخرى هامة وحساسة على حد سواء ، سيما وأنه يبدو كما لو كانت اللجنة الخامسة قد أصبحت مركز الاهتمام الوحيد لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية . وهناك ميل متزايد لدى هيئات إدارة المنظمات الأخرى لمجرد الموافقة الروتينية على قرارات اللجنة الخامسة . وقد يكون لهذا ميزة تمكين هيئات الإدارة من إحراز تقدم في الأعمال الفنية بدون أن تعرقها الاهتمامات بشؤون الموظفين ، ولكنه يعزز تركيز اللجنة الخامسة على كيفية تأثير هذه المسائل على الأمم المتحدة ، وكذلك النقص الملحوظ لديها في فهم احتياجات الوكالات المتخصصة .

٤٦ - وينعكس هذا النقص في الفهم على لجنة الخدمة المدنية الدولية ذاتها إذ أن اللجنة تركز بصورة متزايدة على الهيئة التي تتلقى منها التعليمات ، والشكاوى ، وبالأحرى التي تقوم بتعيين أعضائها . وكانت هناك محاولات قليلة جدا لاشراك أفراد أعضاء باللجنة في أعمال الوكالات المتخصصة ، ولا سيما في هيئات إدارتها . ويتجلى احتمال نشوء نزاع بين الجمعية العامة وهيئات الإدارة الأخرى . وهناك أمثلة على ممثلين للدول الأعضاء في أحد مجالس الإدارة يتناولون مع زملائهم في اللجنة الخامسة بالبحث مدى ملاءمة القرارات المتخذة في نيويورك . وقد حثت الجمعية العامة من جهتها في القرار ٢٤١/٤٥ الدول الأعضاء "على ضمان اضطلاع ممثلها في اجتماعات مجالس إدارة المنظمات الداخلة في النظام الموحد على المواقف التي تتخذها اللجنة والجمعية العامة إزاء شروط التوظيف في النظام الموحد" .

٤٧ - وقد جرى أيضا اتصال قليل على أساس فردي بين الرؤساء التنفيذيين واللجنة الخامسة . وقام الأمين العام ، باسم لجنة التنسيق الإدارية والنظام الموحد ، بتدخلات عديدة لدى اللجنة الخامسة والتي كان لها أثر هام على مناقشات اللجنة . وعلى الرغم من هذا ، فإن وجود ممثلي الوكالات المتخصصة سيكون ذا قيمة ، بهدف تعزيز الفكرة القائلة بأنه يتعين أن تعكس قرارات اللجنة اهتمامات جميع الوكالات التي يتكون منها النظام الموحد .

٤٨ - وتوجه الاعتبارات المالية بصورة متزايدة قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الخامسة على السواء . ولا يشير النظام الأساسي الى الأثار المالية ،

بالرغم من أن الجمعية العامة قد طلبت في إحدى المناسبات من اللجنة التقدم بهذه الأثار . ومن ناحية أخرى ، تشير المادة ٢٣ من النظام الأساسي الى أنه يتعين على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تطلب ، قبل تنفيذ أحد القرارات ، الأثار المالية المترتبة عليه من المنظمات المشتركة . وفيما يلي نص الجزء الأول من المادة :

"لا يجوز للجنة ، أو أي عضو بها عهد إليه بمهمة ، اتخاذ قرار فني ... قبل استطلاع آراء الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشتركة المعنية بشأن الأثار المالية والإدارية المترتبة على تنفيذ هذا القرار وتلقّي تقرير بشأنه من الأمين التنفيذي ."

وفي رأي العديد من الرؤساء التنفيذيين ، يعني هذا الحكم أنه ينبغي على اللجنة أن تركز اهتمامها على النظر في الجانب الفني للقضايا ، بينما تدع للرؤساء التنفيذيين اتخاذ القرار بشأن كيفية تمويل التدابير . ويرون أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أصبحت مشغولة البال بصورة مغرطة بالاعتبارات المالية .

٤٩ - وسيكون من الملائم لذلك بالنسبة للجنة التنسيق الإدارية أن تتقدم الى اللجنة الخامسة بتقارير عن الأثار المالية بالنيابة عن منظمات النظام الموحد . وسيكون من المناسب أيضا إضفاء الصفة الرسمية على دور لجنة التنسيق الإدارية في الدورات غير الرسمية للجنة الخامسة ، حيث تتخذ القرارات بالفعل . ويتعين أيضا إضفاء الصفة الرسمية على حضور ممثلي الموظفين للمشاورات غير الرسمية .

٥٠ - ويؤيد بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية الاقتراح الذي يقضي بتقديم توصياتها الى الجمعية العامة مشفوعة بتعليقات لجنة التنسيق الإدارية عليها . وفيما يتعلق باقتراح أن تشترك لجنة التنسيق الإدارية مع ممثلي الموظفين ، بصورة كاملة في المشاورات الرسمية للجنة الخامسة بشأن البند المتعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية ، اقترح بعض أعضاء اللجنة النهج التالي : اذا ما وجدت اللجنة الخامسة أنه من الضروري أن تغير في الحال توصية للجنة الخدمة المدنية الدولية ، فإن ذلك ينبغي أن يتم بالمشاركة الكاملة لامانة لجنة الخدمة المدنية الدولية ، والمنظمات والهيئات الممثلة للموظفين ، ويمكن ، بصورة اختيارية ، اعادتها الى اللجنة لإعادة النظر فيها ، بالرغم من أن هذه الطريقة ستؤدي الى ضياع سنة .

٥١ - ويؤيد اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين المقترحات الواردة في الفقرة ٥٠ أعلاه ؛ بيد أنه يفضل تقديم التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية

الدولية للجمعية العامة في شكل مجموعة وحيدة (متفق عليها من خلال مفاوضات) من التوصيات بدلا من مجموعة من توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية مصحوبة بتعليقات الموظفين والادارة .

٥٢ - وتعزيزا للاعتبارات السابقة ، تتم التوصية بما يلي :

التوصية ٥ : تتقدم لجنة التنسيق الادارية بتعليقاتها على التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية ؛ وتقدم هذه التعليقات الى الجمعية العامة والى الهيئات التشريعية الاخرى مصحوبة بالتقرير السنوي للجنة .

التوصية ٦ : يتحدث ممثل (ممثلو) لجنة التنسيق الادارية امام اللجنة الخامسة بمناسبة النظر في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ؛ وتنفيذا للمادة ٢٢ من النظام الاساسي ، يشرح ممثلو لجنة التنسيق الادارية كيفية قيام منظمات النظام الموحد بتمويل التدابير المقترحة من لجنة الخدمة المدنية الدولية .

التوصية ٧ : يشترك ممثل (ممثلو) لجنة التنسيق الادارية وممثلو الموظفين بصورة كاملة في المشاورات غير الرسمية للجنة الخامسة بشأن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية . واذا ما وجدت اللجنة الخامسة ، خلال استعراضها ، أنه من الضروري تغيير توصية اللجنة الخامسة المدنية الدولية ، فإنه ينبغي دعوة اللجنة ، وممثلي لجنة التنسيق الادارية والهيئات الممثلة للموظفين لالقاء آرائهم بشأن هذا التغيير .

التوصية ٨ : ينبغي ، لزيادة فهم الاحتياجات المختلفة للمنظمات ، تشجيع زيادة الاتصالات بين أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية وجميع منظمات النظام الموحد ؛ ويمكن أن يشمل هذا توجيه الدعوات الى أعضاء اللجنة لحضور "برنامج" أو اجتماعات أخرى للوكالات ومشاركة أعضاء اللجنة في الزيارات الميدانية .

خامسا - مقر لجنة الخدمة المدنية الدولية

٥٢ - تم النظر بدقة في تغيير مقر لجنة الخدمة المدنية الدولية . وتجدر الإشارة إلى أنه منذ بدء المفاوضات بشأن النظام الأساسي - في عام ١٩٧٠ - كان من المفهوم والمتفق عليه من جانب جميع الأطراف أن يكون مقر اللجنة في جنيف . وقد تم النقل من جنيف إلى نيويورك في المراحل الأخيرة من عملية اعتماد اللجنة الخامسة للنظام الأساسي للجنة .

٥٤ - ويدل محضر اللجنة الخامسة على أن التغيير اعتمد بعد مناقشة مطولة تحددت فيها المواقف بين مؤيدي جنيف لاعتقادهم بأن مهام اللجنة قد يُضطلع بها على وجه أكثر فعالية في حالة وجود مقرها بالقرب من أكبر عدد من المنظمات وبين القائلين بأن وجود مقر اللجنة في جنيف سوف يجعلها عرضة لمزيد من الضغوط وممارسة النفوذ بسبب تركيز وجود المنظمات والموظفين بصورة كبيرة في أوروبا عامة ، وفي جنيف خاصة . إلا أن التعديل الداعي إلى تغيير مقر اللجنة كان بدافع سياسي لا بدافع تقني .

٥٥ - كما ذكر أن حاجة اللجنة إلى الحفاظ على أوثق الروابط مع جميع مؤسسات النظام الموحد تشكل عنصرا هاما في النظر في هذه المسألة . وهذا يمثل من جهة أخرى هدفا من أهداف الاستعراض الجاري . فمقار المنظمات سبعة - خمسة منها في أوروبا . وبمصرة عامة ، فإن مقر ما يزيد على ١٨ ٠٠٠ من موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة يوجد في القارة الأوروبية بالمقارنة مع ٨ ٠٠٠ موظف في أمريكا الشمالية - بمن فيهم الموجودون في واشنطن العاصمة ومونتريال بالإضافة إلى نيويورك . وإن العديد من أعضاء اللجنة يجب أن يكون مقر اللجنة في أوروبا "بغية تيسير الاتصالات بالعدد الوفير من المنظمات ... التي تتخذ أوروبا مقرا لها" .

٥٦ - بيد أن من الضروري بالنسبة للجنة - أو على الأقل بالنسبة لرئيسها ونائب رئيسها - أن تظل على اتصال وثيق بالوفود . وثمة اعتبار عملي آخر يتعلق بمقر أمانة اللجنة . فقد تبين أن من المفيد من الناحية التنفيذية بالنسبة لأمانة اللجنة أن تكون بالقرب من المنظمات التي توفر البيانات وغير ذلك من المعلومات المستخدمة في نظام تسوية مقر العمل ، ووضع معدلات بدل الإقامة اليومي والخطة المتصلة "بمراكز العمل الشاقة" .

٥٧ - وقد يحتج آخرون بأن الإبقاء ، في نهاية فترة عانت اللجنة خلالها من أزمة ثقة ، على مركز سلطة اتخاذ القرارات (اللجنة الخامسة) وسلطة تقديم التوصيات (لجنة الخدمة المدنية الدولية) في مقر واحد يزيد من حدة أزمة الثقة هذه .

٥٨ - وعلى ضوء ما تقدم ، فإن الجمعية العامة مدعوة إلى النظر في مدى ملاءمة تغيير مقر لجنة الخدمة المدنية الدولية .

سادسا - تنظيم لجنة الخدمة المدنية الدولية وادارتها

٥٩ - يشتمل هذا الجزء على عدد من القضايا المترابطة ، بما في ذلك برنامج عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وتعيين أعضاء الأمانة وتنظيمها ودور الأعضاء المتفرغين ومهامهم وكذلك دور الأمين التنفيذي ومهامه . وبالرغم من أن العديد من المسائل المعالجة هنا يتعين معالجتها بواسطة اللجنة ذاتها ، فإنه ينبغي التشديد على أهمية تبسيط عمليات اللجنة .

٦٠ - إن التوصيات التالية ، بالرغم من ترابطها الوثيق ، تنقسم إلى فئتين :
(أ) التوصيات المتمثلة باستخدام أفضل وأكثر فعالية للموارد ومعظمها إدارية
و (ب) التوصيات المتمثلة بمحط تركيز برنامج عمل اللجنة والتي قد يرى أنها ذات علاقة أكبر بالسياسة العامة .

٦١ - ومن الضروري ، بالنسبة للإدارة والسياسة العامة على حد سواء ، ضمان ترتيب أولويات المسائل التي تنظر فيها اللجنة . ويتصل ذلك مباشرة ببرنامج عمل اللجنة . ويتفق الجميع على ضرورة تحسين برنامج عمل اللجنة . وينظر بعض أعضاء اللجنة إلى هذا الأمر على أنه "الب المناقشة" المتعلقة بالتشغيل .

٦٢ - وعلى الصعيد الإداري ، تم الإعراب مرارا عن القلق إزاء عدم التوصل إلى ترشيح وتبسيط أكبر لبرنامج عمل المنظمة . والمشاكل المتمثلة في جداول الأعمال المشغلة - التي غالبا ما تكون نتيجة لطلبات مقدمة من الجمعية العامة - قد تفاقمت من جراء تأخير توفير الوثائق . وقد ازدادت الحالة سوءا في السنوات الأخيرة ، وإن كان يتعين الإقرار بأن الجزء الأكبر من الضغط في عامي ١٩٨٨ و ١٩٨٩ قد نجم عن عبء عمل إضافي فرضه الاستعراض الشامل لظروف الخدمة بالنسبة للغة الغنية والغات العليا .

٦٣ - وتتمثل إحدى المشاكل الرئيسية في الرغبة ، وإن كانت جديرة بالثناء ، في تحقيق أوسع تغطية ممكنة . وهذا يعني :

(أ) اعتماد اللجنة بصورة متزايدة على الأمانة وأعضائها المتفرغين ؛

(ب) عدم سماح الوقت المخصص للمسائل الهامة بإجراء استعراض مفصل أو بالحوار اللازم بين أعضاء اللجنة وممثلي المنظمات والموظفين ؛

(ج) عدم معالجة بعض المسائل التي اعتبرها واضعو النظام الاساسي من الاولويات (مثل التوظيف والتطوير الوظيفي) أو على الاقل عدم النظر فيها بالطريقة المتعمقة المتوقعة .

٦٤ - وإن الحاجة إلى وضع أولويات لها جانب يتمثل بالسياسة العامة ويتسم أيضا بالاهمية في الاستعراض الجاري ، وقد أعرب عدد من النقاد عن رأي مفاده أن اللجنة حرصت إلى حد بعيد على معالجة جميع المسائل المتعلقة بالنظام الموحد بصورة نظامية . وقد نجحت في هذا العمل ولكنها فشلت في إجراء دراسة متعمقة لمسائل أوسع نطاقا تتعلق بإدارة الموظفين مثل التوظيف والتطوير الوظيفي . وهذا يدعو إلى القلق إذ أن أحد الاهداف الكامنة وراء إنشاء اللجنة يتمثل في إيجاد هيئة يكون لديها الوقت الكافي لإجراء استقصاء تقني كامل وشامل لجميع العوامل التي تنطوي عليها المسائل قيد الاستعراض .

٦٥ - وقد يضيف بعض النقاد أن النتيجة النهائية كانت اعتماد اللجنة توصيات أو قرارات تقليدية أكثر مما ينبغي وتفتقر إلى تفهم الصعوبات التي تواجه مختلف المنظمات . وقد طلبت الجمعية العامة نفسها إلى اللجنة ، في قرارها ٢٤١/٤٥ "استئناف نظرها للنشاط" في المجالات الفنية المشمولة بالمادتين ١٣ و ١٤ من نظام اللجنة الاساسي (التصنيف والسياسة المتعلقة بالموظفين) .

٦٦ - وقدم عدد من الاقتراحات لإجراء تحسينات ، ضمن الإطار العام لعملية وضع الاولويات المتوسطة الاجل والطويلة الاجل ، وهي مبينة في الفقرات التالية .

٦٧ - يتمين بغية تعزيز دور اللجنة في مجال ادارة الموظفين ، إعادة توجيه برنامج عملها لإيجاد التوازن المناسب بين المسائل المتملة بالأجور والبدلات وبين مسائل أخرى مثل ادارة الموظفين والتوظيف والتطوير الوظيفي .

٦٨ - وينبغي أن تدعى اللجنة ، كجزء من برنامج عملها ، إلى استعراض ودراسة تطوير العلاقات بين الموظفين والادارة في قطاع الخدمة المدنية الوطنية وإسداء النصح بشأن إمكانية تطبيق هذا التطوير على الخدمة المدنية الدولية .

٦٩ - وبغية تعزيز الفعالية ، ينبغي إنشاء لجنة توجيهية صغيرة أو مكتب على أساس ثلاثي (أعضاء اللجنة وأمانتها بالإضافة إلى ممثلي المنظمات وممثلي الموظفين) بغية تحديد المسائل الواجب متابعتها ووضع جدول زمني لاستعراضها على أساس دورة تخطيط

مدتها سنتان . ومن بين المعايير المستخدمة لتحديد البنود التي يتعين أن تحظى بالأولوية ، المعيار الذي يحدد مدى تأثير النظام الموحد بهذه القضايا . كما أن مجالات نظر اللجنة التوجيهية سوف تضمن إتاحة الوثائق الفنية وموجز الدراسات باللغات اللازمة قبل فترة طويلة من موعد النظر فيها في إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية أو في إطار أفرقة عمل ثلاثية .

٧٠ - وتخطوي التوصيات الواردة أعلاه ضمنا على عنصر التدقيق الذي ينبغي تطبيقه على جميع المقترحات ، سواء نشأت عن طلبات من جانب أمانة لجنة الخدمة المدنية الدولية أو المنظمات أو الموظفين أو الجمعية العامة . ويتعين في حال اعتبار هذه الطلبات غير معقولة ، سواء من ناحية المضمون أو التوقيت ، إبلاغ الطرف المعني بذلك - بما في ذلك الجمعية العامة - وإعادة جدول المسألة .

٧١ - وينبغي أن تجري لجنة الخدمة المدنية الدولية دراسة بشأن الاستخدام الأمثل للوقت المخصص للدورات الرسمية وللوقت الذي يستغرقه عمل أفرقة العمل الثلاثية . وفي هذا الصدد ، يمكن تقسيم المسائل على أساس الجوانب التقنية والجوانب المتعلقة بالسياسة العامة . وعند ذلك قد يتم استعراض الجوانب التقنية في أفرقة صغيرة (تتكون من أعضاء من لجنة الخدمة المدنية الدولية وممثلي المنظمات وممثلي الموظفين) تجتمع لمناقشة مختلف المسائل في الوقت نفسه خلال الأسبوع الأول من كل من الدورتين اللتين تعقدهما اللجنة سنويا بغية وضع توصيات للجنة ككل ، ومن جهة أخرى ، قد يكون العمل في الدورة الأولى مقتصرًا على اجتماعات أفرقة العمل التقنية دون انعقاد اللجنة ككل على أن تقوم اللجنة بعد ذلك بالنظر في تقارير أفرقة العمل في دورتها الثانية ؛ ومن شأن النظر في المسائل في إطار أفرقة صغيرة أن يساعد أيضا على زيادة تفهم بعض من المسائل البالغة التعقيد التي من واجب اللجنة معالجتها . وكجزء من هذه العملية ، قد تسند "ملاحظات" إلى أعضاء في اللجنة ، وقد تتصل هذه الملاحظات بمجالات خبرات أعضاء اللجنة . وقد يكون الهدف من هذه وغيرها من التدابير تحقيق أقصى قدر من الفعالية . ويمكن النظر أيضا في مسألة الربط بين دورتي اللجنة وبين حلقات عمل أو ندوات (تفتح أمام عدد أكبر من الجماهير) ويحضرها خبراء بارزون في بعض المجالات (مثل تنظيم الموارد البشرية أو الإدارة العامة الدولية) .

٧٢ - وللجنة الخدمة المدنية الدولية لجنة فرعية دائمة واحدة وهي اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل . ويمكن أن تنطبق معظم الشواغل التي سبقته الإشارة إليها - بشأن التعيين على أساس المؤهلات المطلوبة وبشأن تبسيط برنامج

العمل ، الخ - على اللجنة الاستشارية على حد سواء وينبغي دعوة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى استعراض ولاية اللجنة الاستشارية . وفي السنوات الأخيرة ، تم الإعراب عن القلق إزاء وجود نزعة إلى أن تحال إلى اللجنة الاستشارية مسائل السياسة العامة التي يتعين على لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها معالجتها وينبغي مراعاة هذا الأمر عند استعراض ولاية اللجنة الاستشارية وبرنامج عملها لضمان قيام اللجنة الاستشارية بالنظر في المسائل التي أنشئت من أجلها والتي تتمتع بالملاحية اللازمة لمعالجتها . وهناك عدد من الطرق البديلة التي يمكن عن طريقها دراسة مسألة الحصول على الخبرة التقنية التي أنشئت اللجنة الاستشارية من أجلها ، ومن الممكن أن يطلب إلى لجنة فرعية تقنية أو إلى خبير استشاري معالجة هذه القضايا وغيرها من القضايا التقنية المتعلقة بمنهجيات الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأجور مثلا .

٧٣ - ويؤيد بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية وضع برنامج عمل في الأجلين المتوسط والطويل ومحاولة قمر كل جدول من جداول الأعمال على خمسة أو ستة بنود رئيسية . وهناك أيضا بعض التأييد لزيادة تفويض المهام . ومن جهة أخرى ، يعارض بعض الأعضاء الاقتراح بأن تسند إليهم الملاحيات على أساس مجالات المواضيع وبأن تقسم المسائل على أساس جوانبها التقنية وجوانبها المتعلقة بالسياسة العامة . وثمة تردد كبير إزاء عقد اجتماعات في إطار أفرقة صغيرة .

٧٤ - وعلى ضوء ما تقدم ، يُوصى بما يلي :

التوصية ٩ : إن الجمعية العامة مدعوة إلى تأييد التوصيات المتعلقة بإحلال توازن في برنامج عمل اللجنة وإنشاء لجنة توجيهية ، وتقسيم العمل بين الدورتين ، وولاية اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل والحاجة إلى أولويات طويلة الأجل ومتوسطة الأجل (ترد في الفقرات من ٦٦ إلى ٧٣ من التقرير) لتقديمها إلى لجنة الخدمة المدنية من أجل اتخاذ الإجراء المناسب . وهذه التوصيات ينبغي تقديمها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية لاتخاذ الإجراءات المناسبة

٧٥ - ومن المفترض أن التطورات الأخيرة فيما يتعلق ب (أ) إنشاء أفرقة عاملة ثلاثية معنية بمسائل مختارة ، (ب) والنظر في جدول أعمال الدورة المقبلة قرب نهاية كل دورة من دورات اللجنة ، (ج) والترتيبات التي ترمي إلى تحسين عمليات الاتمال بين

رئيس اللجنة وأعضائها ، بما في ذلك الجلسات الاعلامية السابقة للدورة ، سوف تشكل باستمرار جزءا من طريقة عمل اللجنة وبالتالي لا يلزم أن تكون موضوعا لتوصيات منفصلة .

الف - تعيين كبار الموظفين

٧٦ - يهتم الرؤساء التنفيذيون اهتماما مباشرا بالطريقة التي تختار بها لجنة الخدمة المدنية الدولية موظفيها ، وذلك لانهم يخولون جزءا من سلطاتهم للجنة ويقتسمون مصاريفها . ومن أجل تلبية هذا الاهتمام ، ووفق على استشارة لجنة التنسيق الادارية فيما يتعلق بتعيين كبار الموظفين ، وفقا للمادة ٢٠ من النظام الاساسي . ومن أجل ضمان أن تتاح لجميع المنظمات فرصة متساوية لاقتراح المرشحين وتقييم مؤهلاتهم ، ووفق كذلك على أن يكون تعيين جميع الموظفين خاضعا لاجراءات اختيار ملائمة . وذلك لان الترتيبات الاستشارية لم تؤد مهامها ، لدى التطبيق العملي ، بالجودة المتوخاة وقد أصبحت آلية لدى التطبيق الى حد ما .

٧٧ - فضلا عن ذلك ، كان معظم كبار موظفي اللجنة ، في بداية عهدها ، منتدبين من الامم المتحدة والوكالات المتخصصة ؛ ولبعضه أسباب ، ظلت الطلبات التي تقدم من الموظفين الداخليين في النظام الموحد ، لاسيما من توجد مقارهم في أوروبا ، فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة للجنة الخدمة المدنية الدولية تقل رويدا رويدا .

٧٨ - وشدد بعض أعضاء اللجنة ، من ناحيتهم ، على أهمية أن تستمر امانة اللجنة في أن تكون مستقلة وبعيدة عن كافة التأثيرات والضغوط الخارجية . ومن الناحية النموذجية ، في نظر البعض ، ينبغي عدم الحاق الامانة بأية منظمات بعينها وينبغي أن تكون لها شروط خدمتها الخاصة . ويرى بعض أعضاء اللجنة كذلك أنه ينبغي أن يعكس موظفو الامانة توازنا بين المنتدبين من مؤسسات النظام الموحد والمعيّنين من الخارج بغية ضمان الموضوعية وتجديد الافكار .

٧٩ - ومن أجل تعزيز الترتيبات الاستشارية المتعلقة بتعيينات الامانة وإتاحة امكانية التعيين في وظائف الامانة على أوسع نطاق ممكن ، من داخل النظام الموحد وخارجه ، وزيادة حالات الانتداب من الامم المتحدة والوكالات المتخصصة ، أوصي بما يلي :

التوصية ١٠ : ينبغي انشاء "فريق" صغير "للبحث/التعيين" على اساس ثلاثي كسي يتولى وضع قائمة بالمرشحين المحتملين من داخل النظام الموحد وخارجه للتعيين في وظائف امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية .

باء - تبادل موظفي امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية وموظفي مؤسسات النظام الموحد

٨٠ - كما ذكر اعلاه ، كانت امانة اللجنة ، في اواخر عقد السبعينات ، تتألف اساسا من موظفين منتدبين من الامم المتحدة والوكالات المتخصصة . وشمة بضة مزايا تستمد من وجود موظفين في الامانة لهم دراية وخبرة بمؤسسات مختلفة داخل النظام الموحد . كما توجد مزية تتمثل في تعيين موظفين تتوفر لديهم خبرة من خارج النظام . وفي الحالتين كليهما ، من المفيد ضمان وجود تبادل حر للخبرة بين مختلف الامانات . وفي هذا الصدد ، اوصي بما يلي :

التوصية ١١ : ينبغي تشجيع موظفي امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية على القيام بمزيد من الزيارات الى الوكالات المتخصصة . كما ينبغي وضع ترتيبات لإعارة موظفي امانة لجنة الخدمة المدنية الدولية الى هذه المؤسسات بناء على الطلب . كذلك ينبغي أيضا التشجيع على إعارة موظفين من هذه المؤسسات للجنة الخدمة المدنية الدولية على اساس قصير الاجل وطويل الاجل .

٨١ - وفي حين أن من شأن موظفي الطراز الاول أن يفعلوا الكثير للمحافظة على الامتياز الفني للامانة ، فإنه توجد ، مع ذلك ، ضرورة في جميع مثل هذه الهيئات البيروقراطية لان تلقي نظرة دقيقة على هيكلها ذاته وعلى مدى ملاءمته فيما يتعلق بتلبية متطلبات عالم اليوم . وتحقيقا لهذه الغاية اوصي بما يلي :

التوصية ١٢ : ينبغي اجراء استعراض لتنظيم الامانة في ضوء التوجيهات البرنامجية الجديدة والتغير التكنولوجي . وينبغي في هذا الاستعراض ايلاء اعتبار دقيق لزيادة الانتفاع بالموارد الخارجية ؛ ويمكن أن تشمل هذه الموارد الشركات الاستشارية وادارات الجامعات والخبراء الموفدين من الدول الاعضاء .

جيم - دور ومهام أعضاء اللجنة المتفرغين

٨٢ - في عام ١٩٨٠ قام الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية بالنظر في إمكانية قيام اللجنة ذاتها بانتخاب الرئيس ونائب الرئيس . كما استعرض الفريق العامل إمكانية تعديل النظام الأساسي بغية النص على انتخاب مفوض تنفيذي دائم ومفوض تنفيذي مشترك دائم للاطلاع بالمهام الموكولة إلى الرئيس ونائب الرئيس ، والنص في الوقت ذاته على انتخاب الرئيس ونائب الرئيس لكي يتوليا رئاسة كل دورة من دورات اللجنة . وفي النهاية بتت اللجنة بأنه لا توجد ضرورة لتعديل النظام الأساسي .

٨٣ - كذلك أجريت بعض المناقشة داخل اللجنة الخامسة بشأن تفرغ الرئيس ونائب الرئيس وأشير كذلك إلى انتخاب الرئيس من بين الأعضاء على أساس التناوب السنوي القائم على التفرغ ، مع إمكانية إعادة الانتخاب .

٨٤ - وأعرب كذلك عن الاهتمام بضرورة تحديد دوري الرئيس ونائب الرئيس بشكل أكثر دقة وإلى تحديد واضح للواجبات فيما بينهما .

٨٥ - وارتأى بعض أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية أن من الضروري ، لأغراض الاستمرارية والمتابعة ، وجود رئيس متفرغ ، ولكنهم لم يبتوا بضرورة تناوب هذه الوظيفة . واستمر بعض الأعضاء في التمسك بالرأي القائل بأنه ينبغي استشارة اللجنة بشأن تعيين الرئيس ونائب الرئيس .

٨٦ - وأبلغت لجنة التنسيق الإدارية في عام ١٩٨٨ بأنه من غير الممكن عمليا إلى حد كبير تناوب رئاسة اللجنة علما بطبيعة مهام الرئيس . وكان ذلك ينطوي ضمنا على تفضيل لاستمرار رئاسة اللجنة على أساس التفرغ . ويبدو أن الميزة الوحيدة التي تتمثل في انتخاب مفوض تنفيذي دائم ومفوض تنفيذي مشترك تكمن في إتاحة الإمكانية لقيام عضو آخر في اللجنة برئاسة دوراتها وهو ما يمكن إتاحتها بتنقيح المادة ٢٥ من النظام الداخلي . إذ من الواضح أنه لا يوجد سوى كسب ضئيل من تغيير اختصاصات الرئيس ونائب الرئيس بحيث تختلف عن اختصاصات الأعضاء الآخرين ، ما لم ينتخب لمدة سنة واحدة في كل مرة من بين الأعضاء على أساس التناوب .

٨٧ - ومع ذلك فإن طريقة تطبيق النظام الاساسي أدت ، على ما يبدو ، إلى طمس حدود المسؤولية بالنسبة لرئيس اللجنة والامين التنفيذي لها . فالمادة ٨ تنص على أن يضطلع الرئيس بواجب توجيه عمل اللجنة وموظفيها . وهذا النص يوضح جزئيا الحاجة إلى رئيس متفرغ . كما يعكس المبدأ الذي يقضي بأن تتحمل اللجنة ذاتها وليس أي جهة أخرى المسؤولية عن جوهر العمل الذي تضطلع به . بيد أن صعوبة تحديد دور الرئيس إزاء دور الامين التنفيذي بشكل دقيق ، في إطار المادتين ٨ و ٢٠ من النظام الداخلي ، ظلت موضوعا لقدر من الاهتمام داخل اللجنة الخامسة وخلافها .

٨٨ - وتوجد ضرورة لفصل المهام التنفيذية عن المهام الإدارية للرئيس والامين التنفيذي بشكل مناسب . فالرئيس ليس عضوا في الامانة : فواجباته تؤول إليه بحكم منصبه كعضو في اللجنة . لذلك ينبغي تجنب اعتبار الرئيس ممثلا للامانة ، أو ، وهو ما يعد غير ملائم بدرجة أكبر ، الموظف الإداري الاول للامانة - وهي مهمة موكلة - رغم غموض هذا الإيصال نوعا ما بموجب المادة ٨ من النظام الاساسي - إلى الامين التنفيذي بموجب المادة ١٣ من النظام الداخلي . فالمسؤولية الإشرافية للامانة تقع على عاتق الامين التنفيذي . وينبغي أن يكون الرئيس في وضع يمكنه من الاستجابة ، إيجابيا أو سلبا ، للاقتراحات التي تقدمها الامانة شأنه في ذلك شأن أي عضو آخر في اللجنة .

٨٩ - ولهذا يلزم إيضاح المادتين ٨ و ٢٠ والمادة ١٣ من النظام الداخلي ، الواردة في النظام الاساسي بغية تحديد الدور الخاص بكل من الرئيس ونائب الرئيس والامين التنفيذي بوصفه الموظف الإداري الاول للامانة ومن حيث إعداد الوثائق تحديدا أفضل .

التوصية ١٣ : ينبغي دعوة لجنة الخدمة المدنية الدولية لإيضاح الأدوار الخاصة بكل من الرئيس ونائب الرئيس والامين التنفيذي حسبما نُقِرَ في المادتين ٨ و ٢٠ والمادة ١٣ من النظام الداخلي ، الواردة في النظام الاساسي .

الحواشي

A World in Need of Leadership: Tomorrow's United Nations Brian (١)
Urquhart and Erskine Childers, Dag Hammarskjöld Foundation, Uppsala, Sweden,

. 1910
